



LİSE DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN HAFİF DÜZEYDE ZİHİN ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN STAJ SÜREÇLERİNE İLİŞKİN İŞVEREN TUTUMLARI

Burcu ŞENER¹ Yrd. Doç. Dr. Canan TANRISEVER²

Öz

Türkiye’de özel eğitim hizmetlerinin nihai amacı, özel eğitime gereksinim duyan bireylere meslek kazandırmak ve onların toplumla iç içe yaşamlarını sürdürebilmeleri için fırsat yaratmaktır. Bunun için ortaöğretim kademesindeki hafif, orta ve ağır düzeyde zihinsel engelli bireylerin iş ve mesleki eğitimlerini almaları için Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki özel eğitim iş okulları hizmet vermektedir. Araştırma Kastamonu ilindeki İhsan Ozanoğlu Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi’nde bulunan Konaklama ve Seyahat Hizmetleri ile Yiyecek ve İçecek Hizmetleri alanlarındaki öğrencilere staj yapma fırsatı veren 11 işvereni kapsamaktadır. Çalışma nitel araştırma yönteminin fenomenolojik desenine göre hazırlanmıştır. Araştırma verileri tam yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde içerik analiz yöntemi uygulanmıştır. Bu araştırma ile hafif düzeyde zihin engelli bireylerin iş-meslek eğitiminde kullanılan eğitim programlarının işverenlerin bakış açıları ve tutumları sayesinde sektöre uygunluğu ve bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri tespit edilmiş, Milli Eğitim Bakanlığı’nda hizmet veren turizm branşı meslek öğretmenlerine öneriler sunulmuştur. İşverenlerin görüşleri, bireylerin fiziki herhangi bir engeli bulunmadığı takdirde normal bir çalışanla aynı işi yapabildiği doğrultusundadır. İşyerlerine stajyer öğrenci kabul etmeden önce olumsuz tutumları ve önyargıları olan işverenlerin, stajyer öğrencilerle çalışma ortamında birlikte çalıştıktan sonra tamamen olumlu yönde düşünmeye başladıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli Bireylerin Turizmde İstihdamı, Turizm Eğitimi Alan Engelli Bireyler, İşveren Bakış Açuları, Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi, Eğitilebilir Bireylerin Staj Süreçleri.

Employers Attitude With Regard To Internship Process of Students Mild Mental Retardation Who Have Tourism Training In High School Level

Abstract

The ultimate aim of special education services in Turkey provide handicapped people who need special education with occupation and create an opportunity for leading a life in touch with society. Therefore; special education vocational schools within the Ministry of National Education provide services for people who have mild, moderate and severe mental retardation and to have vocational training. The research includes 11 employers who provide with an opening for undergo training to trainee in branches of Accomodation and Travel Services and Food and Beverage Services in İhsan Ozanoğlu Special Education Vocational Training School in Kastamonu. This study has been studied qualitative research method with regard to phenomenologic method. The data of research have been collected by using structured interview method. It has been used content analysis method for analysis data. By means of this study thanks to employers’ viewpoints and attitudes are been detected individuals’ skills of employability and the curriculum that used for vocational training for individuals who have mild mental retardation are in conformity with sector, are been put forward suggestions to branch of tourism teachers who work for Ministry of National Education. Employers’ opinions are in the direction of individuals with mental disabilities have the same function on a level with normal employee on the condition that individual has not any physical disability. It has been detected that employers who have negative opinion and attitudes before they accept trainee to their business place started to think positively totally after they had worked with trainee in the same work environment.

¹ * MEB, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Öğretmeni, Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Yüksek Lisans Öğrencisi. burcu_sener@hotmail.com

² **Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi. cnntanrisever@gmail.com



Keywords: Employment in Tourism For Disabilities, Disabilities Who Get Tourism Training, Employers' Viewpoints, Special Education Vocational Education School, Training Process For Educable Individuals.

1.GİRİŞ

Özbey ve Fidan (2010) çalışmalarında, özel eğitime gereksinim duyan bireylerin herhangi bir kimseye bağımlı olmadan, üretken ve faydalı bireyler olarak toplumla iç içe yaşamaya haklarının var olduğunu belirtmiştir. Bu bakımdan onların eğitimlerinde de kendi kendilerine yaşamlarını sürdürebilmeleri ve toplumla kaynaşmaları amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda toplumdan dışlanmadan yaşamları için hayatlarının her sürecinde eğitime gereksinimleri vardır (Özbey ve diğerleri, 2010: 20). Brolin, bu eğitim gereksinimlerini bağımsız yaşam becerileri olarak adlandırmış ve şu aşamalarla belirlemiştir: *kişisel uyum, topluma uyum, günlük yaşam ve mesleki becerilerdir* (Brolin 1989'den aktaran; Baran ve diğerleri 2007: 214). Anayasanın 61. Maddesinde "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatında intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" ifadesi yer almaktadır. Bu ifadede bahsedilen alınması gereken tedbirlerden birisi mesleki eğitim, diğeri ise istihdamdır (Özdemir, 2008: 24). Türkiye'de özel eğitim hizmetlerinin nihai amacı: engelli bireylere temel yaşam becerilerini ve topluma uyum davranışlarını kazandırdıktan sonra iş ve mesleğe dönük beceriler kazandırmaktır. İlk ve orta öğrenimini tamamlayan engelli bireylere mesleki eğitim becerilerini kazandırmak üzere açılmış olan kurumlarda eğitim alan engelli bireyler kapasite ve ilgilerine yönelik bir mesleğe yönlendirilmektedir (<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/66.html>, 01.05.2017).

Özel eğitime gereksinim duyan gruplardan birisi olan zihinsel engelliler grubuna ait AAIDD (Zihin ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği)' in tanımlamış olduğu 'zihinsel fonksiyonları ve günlük rutin pratik becerileri dahil eden davranışlarda saptanan anlamlı yetersizlikler' ifadesidir (<http://aaidd.org/intellectual-disability/definition#.WOo9CYjyIU>, 09.04.2017). Zihinsel yetersizliği olan bireyler eğitsel ve psikolojik sınıflandırılmaya tabi tutulurlar. Eğitsel sınıflandırma çeşidine göre bu bireyler 'eğitilebilir', 'öğretilebilir', 'ağır ve çok ağır' olmak üzere üç kategoride nitelendirilir. Psikolojik sınıflandırma türünde ise IQ düzeyine göre değerlendirmeye tabii tutulurlar. IQ seviyesi 50-70 arası 'hafif düzey'; 35-50 arası 'orta düzey'; 20-35 arası 'ağır düzey'; 20'nin altında olanlar ise 'çok ağır düzey' zihin engelli olarak tanımlanmaktadır. Bu gruplar içerisinde hafif düzeyde zihinsel yetersizlik grubunda olan bireyler 'eğitilebilir bireyler' olarak kabul edilir. Ayrıca bu bireyler normal seviyeye yakın psikomotor becerilere sahip olduğundan dolayı iş becerilerini kolaylıkla kavrayabilirler. Her engelli bireyi sahip olduğu özellikleri ve bulunduğu yetersizlik grubuna göre değerlendirmeli, normal bir bireyin yapabileceği iş becerileri ile kıyas yapılmamalıdır (Arslan ve diğerleri, 2014: 172).

Bugüne kadar en detaylı şekilde yapılan araştırmalardan birisi olan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Devlet Enstitüsü'ne yaptırılan araştırmasında Türkiye'de 8 milyon 431 bin 937 kişi engellidir. Türkiye nüfusu oranına baktığımızda bu oran %12.29'dur (Özdemir, 2008: 23). Tüm engel grupları arasında zihinsel engelli bireylerin sayısı 321 bin 242'dir (DİE, 2002: 72). Fakat istihdam edilme durumlarına bakıldığında ise Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı hakkında yönetmelik dahilinde istihdam edilen zihin



engellilerin, tüm engel sınıflarına bakıldığında en az istihdam fırsatına sahip olan gruptur (Özdemir, 2008: 26; Özbey ve diğerleri, 2010: 31; Saraç, 2014: 214).

Yapılan çoğu araştırma da göstermektedir ki işletmeciler engelli bireylere karşı önyargılı bir tutum sergilemekte ve onları işyerlerinde istihdam etme davranışında çekinik kalmaktadırlar. Bunun yanında işverenler, engelli bireyleri normal bireylere oranla daha az verimli ve iş güvenliği hususlarına dikkat edemeyen bireyler olarak görmekle birlikte diğer çalışanlar tarafından da benimsenmesi zor olabilecek bireyler olarak algılanmaktadırlar. Genelde zihin engelli bireylere karşı ötekileştirici tutumların var olması, ailelerin, yöneticilerin ve halkın bu konuda bilinçsiz olması da istihdam edilememelerinin ve eğitim olanaklarının kısıtlılığının en büyük sebeplerindendir (Özdemir, 2008: 37). Engel grubuna göre engelli bireylerin yeteneklerine uygun olarak hangi alanlarda istihdam edilebileceği hem işverenler hem de engelli bireyler tarafından yeterli bilgiye sahip olmamaları da engelli istihdamını zorlaştırmaktadır (Saraç, 2014: 216; Özdemir, 2008: 38; Mamatoğlu, 2015: 185). Toplum olarak her sağlıklı bireyin bu konuya duyarlılık ve farkındalık kazanması gerektiğini aynı zamanda da özürlü çalıştıran kurum ve işverenlerin bu konuda eğitilmeleri gerektiği noktasında görüş beyan eden çalışmalar mevcuttur. (Özdemir, 2008: 37) Bununla birlikte bu bireylerin işyerlerinde çalışırken sahip olması gereken becerilerin neler olduğunun bilinmemesi de sektörde istihdam edilmelerini kısıtlayan bir etken olmuştur. Bu sebeple mesleki eğitimin de istihdam edilebilirlik becerilerini kapsayan şekilde düzenlenebilmesine olanak sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır (Baran ve diğerleri, 2007: 215).

Oysaki gelişmiş ülkelerde meslek ve iş analizleri çok önemlidir. Engelli bireylerin yapabilecekleri işler nelerdir ve bu işler için hangi eğitimi aldıktan sonra uygulamaya geçilebilir? Bu bireylerin işgücü nasıl değerlendirilebilir? sorularına odaklanarak ‘her bireyin yapabileceği bir iş mutlaka vardır’ düşünce odaklı çalışmaktadırlar. 2015 yılında MEB ve AB’nin ortak çalışmasıyla ‘Engellilere Mesleki Eğitimde Avrupa Kalite Standartlarının İncelenmesi’ adlı Belçika, İsviçre ve İtalya ülkelerine düzenlenen projede incelendiği kadarıyla: her birey iş gücü kapasitesine uygun olarak değerlendirilirken hem bireyler kendilerini üretken hissetmekte hem de ürettikleri her şeyi şahıslara veya kurumlara hazırlama amacı güderek para kazanmaktadırlar (<http://abprojemiz.weebly.com/>, 09.12.2016).

Özel eğitime gereksinim duyan bireylere iş ve meslek eğitimi vermek için açılmış MEB bünyesinde ve lise kademesinde iş uygulama okulları ve mesleki eğitim merkezleri hizmet vermekte olup tüm branş programlarının süresi dört yıldır. İlk yılda bireyler akademik bilgiler kazanırken bir yandan da okulda var olan mesleki eğitime yönelik programların uygulamalı atölye becerilerini kazanırlar. İlk yılda amaç, öğrencinin ilgisinin, kapasitesinin, yeteneklerinin hangi mesleğe yönelik olduğunu hem öğrencinin kendisinin hem de öğretmenlerin gözlemleriyle birlikte keşfedeceği bir süreç olduğunu ifade etmek mümkündür. Diğer üç yılda ise akademik beceriler ve ikinci yılın başından itibaren seçilen mesleğin iş eğitimi ile ilgili atölyelerde gerekli olan edinimler kazandırılır. İş yerinde staj yapan bireyler dört gün kültür ve iş eğitimi derslerini haftada bir gün okulda, uygulamalı iş eğitimi ise dört gün staj uygulama iş yerinde alırlar (<https://orgm.meb.gov.tr>, 09.12.2016).



08.09.2017 tarihinde yayınlanan Milli Eğitim Resmi İstatistikleri güncel verilerine göre; III. Kademe hafif düzeyde zihinsel engelli bireylerin ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim aldığı 143 tane özel eğitim mesleki eğitim merkezi okulu, 12307 öğrenci ve 2575 öğretmen bulunmaktadır (<http://sgb.meb.gov.tr/> 13.11.2017). Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 19.04.2016'da güncellenen zihin engelli bireylerin seçebileceği meslek dalları sayısı 2016-2017 eğitim öğretim yılı itibari ile 18'dir. Turizm eğitimi de engelli bireylerin mesleki eğitim aldığı kurumlarda verilmesi uygun görülen meslek dallarından ikisine dahil olmuştur. Yiyecek İçecek Hizmetleri alanında Mutfak Uygulamaları, Bulaşık ve Servis dalları olmakla birlikte; Konaklama ve Seyahat Hizmetleri alanında ise Ön Büro ve Kat Hizmetleri dallarıdır (<https://orgm.meb.gov.tr>, 09.12.2016). Eğitim sürecini tamamlayıp toplumla iç içe çalışmaya başlayan engelli birey, gerek aile ekonomisine, gerekse de ülke ekonomisine katkıda bulunur. Her birey gibi engelli bireyler de ait oldukları toplumda üretmeye heveslidirler. Engelli bireylere başarımları için şans verilmesi ve pozitif ayrımcılıktan ziyade eşit haklar sağlanması, güven duyulması çok önemlidir (Öztürk, 2011: 32).

Milli Eğitim Bakanlığı 2013'te yapmış olduğu dezavantajlı bireylerin eğitim ihtiyaçları analizi araştırma raporuna göre, Ege bölgesinde bulunan engelli bireylerin yapabileceği işler ve becerilerine yönelik faaliyet grupları sorulduğunda, turizm alanından yiyecek içecek hizmetleri ve temizlik hizmetleri alanı olduğu saptanmıştır (EDUSER, 2013: 85). Turizm sektörü hizmet sektörü içinde yer alan pek çok sektörle aktif bir şekilde etkilenmesi ve pek çok sektörü de etki alanına almasıyla sahip olduğu dinamiklerle sürekli gelişime açık bir yapıdır. Turizmin istihdama katkısını göz önüne aldığımızda herkesin çalışma hayatında aktif olarak rol alabilmesini sağlayabildiğinden çok yönlü bir işleyişe sahiptir. Bu yönü ile çok farklı kaynaklarda dezavantajlı bireylere istihdam olanağı sunması dolayısıyla sağlayacağı olanaklar önemlidir. Dolayısıyla toplumun sosyo-kültürel ve ekonomik kaynaklarından dışlanmış olan engelli bireyler için de turizm sektörü çok iyi bir istihdam kaynağıdır (Aracı ve diğerleri, 2014: 195). Farklı engel kategorilerine göre her bireyin yapabileceği bir iş mutlaka vardır. Örneğin zihin engelli bireyler için uygun işler arasında yiyecek servisi, büro-kurum işleri ve temizliği, bahçe temizliği ve düzenlemesi gibi turizmin alt dallarında var olan basit ve rutin işlerde olan bu boşluklarda bu bireylerin işgücü değerlendirilebilir (EDUSER, 2013: 16).

Denizli ilinde Pamukkale Üniversitesi ile işbirliği içerisinde hayata geçirilmiş olan Down Cafe uygulaması Gülen Yüzler Projesi ile hafif düzeyde zihin engelli ve down sendromlu bireylerin kafe konseptinde istihdam edilmesi sağlanmıştır. Akademisyenlerin ortak bir çalışma alanı sonucunda ortaya çıkarılmış olan “*beceri öğretimi modülünde sıcak ve soğuk içecekleri hazırlama, yiyecek hazırlama, masalara servis açma, servis etme, sunma, işletme bünyesinde bulunan makineleri (kahve makinası vb.) kullanma, servis sonrası hizmetler, işyerinin genel temizliği ve hijyen gibi konularda genel beceri eğitimleri*” yer almaktadır. Bunun yanında bireylere iletişim ve yaşam becerileri modülü ile nezaket kuralları, müşteriler ve çalışma arkadaşları ile iletişim becerileri, çalışma hayatları dışında günlük yaşam becerileri ile ilgili bilgiler verilmektedir. Ayrıca hafif düzeyde zihin engelli bireyler 80-100 kelime yabancı dil öğrenebildikleri için yabancı turistlerle de konuşabilecekleri temel İngilizce konuşmaları için yabancı dil eğitimi verilmektedir (Kocalan ve Yürekli, 2013: 58). Bu sayede



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



bir proje ile zihin engelli bireylerin de çalışma hayatlarında aktif rol alabilmeleri, sosyal yaşama katılabilmeleri ve kendilerini üretken ve faydalı hissedebilmelerinin yanında sektör temsilcileri açısından da bir farkındalık sağlanmış olacaktır. Tüm bu olumlu bulgulara rağmen maalesef toplumumuzda var olan önyargılar sebebiyle engellilerin istihdamı mümkün olmamaktadır (Baybora, 2006: 232; Özdemir 2008: 53). Bu durum sade ve sadece engellilerin istihdam fırsatını engelleyen sebeplerin net bir şekilde gün yüzüne çıkarılarak, bu noktalarda yapılacak yeniliklerle engelli istihdamına yönelik gerekli ortam ve şartlar sağlanması mümkün olacaktır (Öz ve diğerleri, 2010: 45). Bu sayede bu çalışma ile de farkındalık algısının yaratılabileceği konusunda ciddi adımlar atılabileceği olasıdır. Çalışma hayatının ilk basamağının fırsatı olan mesleki eğitim okullarının staj uygulamaları, istihdam olanağına engelli bireyleri bir adım daha yaklaştıran bir imkandır. İşverenlerin, toplumun ve genel düşüncelerdeki önyargıların sebepleri net bir şekilde ortaya koyulursa istihdam edilmeme durumuna da net çözümler sunulabilecektir. Bu çalışma ile özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde mesleki eğitim alan turizm öğrencilerinin staj yapma fırsatı bulan öğrencilerin işyerlerindeki sektör temsilcileri ve ya yöneticilerinin düşünceleri önyargıların ve istihdam etme konusunda çekinik kalmalarının sebeplerini ortaya koyarak doğru önerilerle çözüme ulaşmaya sağlanacaktır.

Ayrıca bireylerin istihdam edilmesi durumu sadece sosyal sorumluluk olarak değil, resmi bir zorunluluk olarak da yükümlülükleri mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre; engelli bireyin istihdamı yalnızca kamu için değil, aynı zamanda özel sektör için de bir zorunluluktur. Kamuda çalışan sayısının %4'ü, özel sektörde ise 50 ve üzeri işçi çalıştırmaları durumunda çalışan sayısının %3'ü kadar engelli birey istihdam etmekle yükümlüdürler (<http://www.mevzuat.gov.tr> , 09.12.2016). Ancak bu maddeye göre aynı ilin sınırları içinde 50 ve daha fazla çalışan kastedilmektedir. Bu ifadenin Türkiye genelinde ibaresi olarak güncellenmesi daha uygun olacaktır (Arslan ve diğerleri, 2014: 173). Çünkü Türkiye genelinde 50'nin üzerinde çalışanı olmasına rağmen aynı il içinde 50'nin altında çalışanı olması durumunda engelli çalıştırmaktan muaf tutulmuş olacaktır. Aile Sosyal ve Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılında yapılan çalışmada 'İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi' başlıklı raporunda yasal zorunluluk engelli istihdam etmenin elzem belirleyicisi konumundadır. İşverenler engelli çalıştırma amaçlarını %71 resmi zorunluluk, %22 sosyal sorumluluk engelli bireyin işe uygun olması ise %7 oranındadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 82). Oysaki zorunluluk uygulamasından ziyade sosyal sorumluluk uygulaması özendirilmelidir. Türk İş Kurumu ile sağlanacak teşvikler ise kanunda açıkça belirtilmiştir: Yükümlü olmadığı halde engelli çalıştıran işyerlerinin çalıştırdığı her engelli birey için asgari ücretleri üzerinden hesaplanan SGK primine ait işveren hisselerinin yarısı Hazine tarafından karşılanacaktır (www.resmigazete.gov.tr, 05.01.2017). Ayrıca yükümlü olduğu halde işverenler, çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü için 2016 yılı itibari ile her ay 2,211 Türk Lirası para cezası ödemek zorundadır. Kamu kurumları da bu hükme dahildir (www.csgeb.gov.tr , 05.01.2017).

Çünkü 2011 yılı sonu itibari ile çalışan sayısına göre şirketler incelendiğinde 50 ve üzeri çalışanı olan %1.86; 1-49 arası çalışanı olan %98.14'tür. İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu (2011)'e göre 49 ve altında çalışan sayısına sahip işletmelerin



sadece %21,3'ü engelli istihdam ederken, 50 ve üzeri çalışan sayısına sahip işletmelerin %78,8 'i engelli istihdam etmektedir. Yani engellilere istihdam edilmesine yönelik yapılan yasal uygulamalar firmaların %98'ine engelli istihdam yükümlülüğü getirmemektedir. Ki zaten Güven Sak'ın 'Nedir bu 49'un hikmeti' yazısında da belirttiği gibi işverenler 50 çalışanı aynı il içerisinde çalışabilir göstermektense kaçak işçi çalıştırarak bu sayıyı 49'a düşürerek yükümlülükten kurtulmaktadır (Aydınonat, 2012: 4). Var olan istihdam yöntemleri değerlendirildiğinde bu yöntemler engellilerin istihdam edilmesine tam olarak çözüm sunmamaktadır (Özdemir, 2008: 49; Öz, 2010: 45).

Türkiye'de engelli istihdamı ile ilgili asıl sorun yasal düzenlemelerin yetersiz oluşudur. Özellikle küçük işletmeleri de kapsayan özel sektörü destekleyen teşvik edici uygulamalara yönelmesi daha iyi olacaktır. Ayrıca bu bağlamda sevindirici bir teşvik haberi de gündeme gelmiştir. Mevcut uygulamada işletmelerde mesleki eğitim gören çırak vb öğrencilere ücret ödenmekte iken staj ve tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere ücret ödenmesine ilişkin bir kanun hükmü bulunmamaktaydı. Bu noktada sadece normal öğrencilerin değil engelli öğrencilerin de faydalanabileceği bir teşvik durumu güncellenmiş oldu. Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6764 Sayılı Kanun'da staj eğitimine tabi tutulan öğrenciler için 2016-2017 eğitim öğretim yılının sonuna kadar ödenecek asgari ücret net tutarının %30'undan az olmamasına dair ifade yer almaktadır. 2017 asgari ücret net tutarının (1,270,75TL); 20'den az personeli olan işyerleri için asgari ücret tutarının %30'u üzerinden 2/3'ü yani 254,15 TL; 20 ve üzeri personeli olan işyerleri için ise aynı tutar ve oranın üzerinden 1/3'ü yani 127,07 TL İşsizlik Sigortası Fonu'ndan devlet katkısı olarak ödenecektir (<https://www.tbmm.gov.tr>, 10.05.2017). İşverenlerin engelli istihdamı konusunda istekli fakat ekonomik yönden sıkıntıları var olan bireyler bilinçlendirilmelidir. Bu teşvikin yürürlüğe girmesiyle işverenlerin ekonomik kısımda olan önyargıları da bir nebze olsa da kalkacak olması muhtemeldir. Ayrıca toplumdaki hiçbir kurum ve şahsın bu konu hakkındaki tutumların gerçekliğinden soyutlaması olası değildir. Dahası bizim ülkemizde *trafik, terör, aile içi geçimsizlik, sağlık sistemlerinde aksaklıklar ve iç göçün hızlı olması* sebebiyle şehirlerin yaşadığı psikolojik bunalımlar her şahsı her an engelli konumuna getirebilecek yüksek bir risktir (Coşkun ve diğerleri, 2009: 12).

Özellikle sanayileşmeden sonra birçok işin küçük basamaklara ayrılması, engellilerin de yapabileceği mutlaka bir alanın olabileceği inancını doğurur (Çizel, 2012: 29). Turizm yapısı itibari ile emek-yoğun bir sektör olduğundan engelli bireyleri istihdam etmede insan gücünden faydalanabilir. Ayrıca turizm sektöründe engelli çalışanlara yönelik ortaya çıkan önemli çıktılar Down Cafe Uygulama Rehberi'nde de bahsedilmiştir: Popüler turizm bölgelerinde çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan ve yasal olarak da engelli çalıştırma zorunluluğu olan işletmelerin sayısı bir hayli fazladır. Hem giderleri azaltıcı hem de engelli istihdamını arttırıcı bir etken olarak engellilerin sigorta avantajlarını da düşünerek işgücünden faydalanabilirler. Turizm işletmelerinde çok sıradan ve basit uygulama alanlarından olan *takım kurulama, bardak taşıma* gibi işlerde engelliler istihdam edilebilir. Turizm sosyal bir alan olarak engellilerin sosyalleşmesine ve iletişim becerilerinin geliştirilmesine katkı yaparken, engellilerin güvenilir ve sadık olmaları, motivasyonlarının yüksek olmaları sektörde bu alanlarda etik eksikliği olan yerlerde olumlu yönler katabilir. Bununla birlikte engelli



çalıştırmak müşterilerin gözünde olumlu bir imaj yaratacak, pazarda diğer firmalara fark atmayı sağlayabilecektir (<http://mebk12.meb.gov.tr>, 10.10.2017). Fakat engelli bireylerin almış oldukları mesleki eğitime, devletin işverenlere sundukları teşviklere ve zorunlu kota sistemine rağmen işverenler çeşitli sebeplerle engelli birey çalıştırmama ya da onları staj uygulamasına kabul etmeme düşüncesindedirler. Zorunlu sistemde ise engel grupları arasından zihinsel engelli grubu tercih edilmemektedir. Mesleki eğitim alan engelli bireyler almış oldukları eğitimi uygulama fırsatı bulmaları ve sonrasında iş hayatı ile kendi hayatlarını kazanmaya hazırlanmalıdırlar. Staj uygulamaları bu aşamanın ön basamağı konumundadır. İşverenler engel grupları ve mesleki eğitim hakkında bilgi sahibi olmadıkları için işyerlerinde staj uygulamaları fırsatı sunmamaktadırlar. Fakat toplum olarak engelli bireylerin durumlarını içselleştirmeli, onlara yardımcı olarak hayatlarını kazanma fırsatı sunma hususunda pozitif ayrımcılık yoluna gitmeliyiz.

Bu amaçla engel gruplarına göre faaliyet alanları değişiklik gösterdiğinden fırsat sunulduğunda normal olan bireylere yakın hatta aynı başarıyla çalışabildikleri gösterilmeye çalışılmıştır. Bu yüzden işverenlerin bu bireyleri işyerlerinde çalıştırmaya başlamadan önceki var olan ön tutumları ve birlikte çalışmaya başladıktan sonraki görüşleri, bakış açıları ve önerilerinin önemli olduğu düşünüldüğünden dolayı bu türde bir araştırmaya gereksinim duyulmuştur. Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi Okulu'nda okul çevresinde bulunan farklı işyerlerinde staj uygulamaları yapan öğrencilerin işverenlerinin görüşleri, engelli birey istihdam etme konusunda önyargıları ve farklı konularda çekinceleri olan işverenlere ışık tutmuş olacaktır. Bununla birlikte işverenlerin görüş ve tutumlarının da belirlenmesiyle hem mesleki eğitimin ne derecede uygulamaya konulduğu ölçülmüş olacak hem de gelecek dönemlerde engelli bireylerin istihdam olanaklarının artırılması söz konusu olabilecektir. Literatür taramasında özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde mesleki eğitim öğrencilerin staj uygulamalarında işveren görüşleri ile ilgili hiçbir çalışmaya rastlanmamış olup, turizm bölümü öğrencilerinin turizm sektöründe yapmış oldukları staj uygulamaları konusunda bir ilk olarak diğer çalışmalara da ışık tutması sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Kastamonu ilindeki Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki İhsan Ozanoğlu Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi'nde Konaklama ve Seyahat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek Hizmetleri branşlarında mesleki eğitim gören hafif düzeyde zihin engelli bireylerin ilk kez gerçekleşen staj deneyimlerine ilişkin işverenlerin görüş ve tutumlarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

İşverenlerin işyerlerinde çalışan sayısı kaçtır?

İşverenlerin işyerlerinde hafif düzeyde zihinsel engelli öğrenci çalıştırmadan önceki tutumları ve düşünceleri nelerdir?

İşverenlerin gözlemledikleri kadarıyla hafif düzeyde zihinsel engelli bireylere bakış açıları nasıldır?

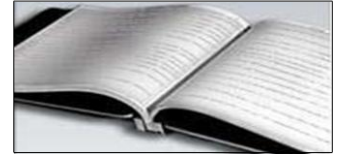
Zihinsel engelli bir bireyin normal bir çalışanla yaptığı iş arasında bir fark var mıdır?

Zihinsel engelli bireylere nasıl erişim sağlandı?

Zihinsel engelli bireyler ne tür işler yapmaktalar?

Zihinsel engelli bireylere mesleki eğitim veren öğretmenlere işverenlerin önerileri nelerdir?

Zihinsel engelli birey çalıştırdıktan sonraki işverenlerin görüşleri nelerdir?



İşverenlerin bakış açılarını ölçmek için tasarlanan soru formu Baran & Cavkaytar (2007) tarafından geliştirilen “işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri” adlı çalışmada kullanmış oldukları ölçeklerden yararlanarak geliştirilmiş ve yapılan testlere son şekli verilmiştir.

2. YÖNTEM

İşverenlerin işyerlerinde staj gören hafif düzeyde zihin engelli bireylere yönelik bakış açılarını tespit etme amacı güden bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, insanların olayları ne şekilde algıladıkları ve nasıl anlamlandırdıkları sorularına yanıt vermek olarak tanımlanmıştır (Özdemir, 2010: 326). Çalışmada, elde edilen bulguların çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, belli yöntemler çerçevesinde oluşturulan kodlamalarla, ifadelerdeki bazı kelimelerin daha özel içerik sistemleri ile öz bir şekilde sunulan tekrarlanabilir, sistematik bir yöntemdir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008: 240). Çalışmada veri toplamak için katılımcıların ifadeleri ayrı ayrı numaralandırılmış, analiz edilmesi için ise alınan farklı yanıtlar için hazırlanan tablolarda gösterilmiş, yanıtı veren katılımcı sayısı ve numarası, aynı sonuçları ifade eden katılımcılar için de kaç katılımcı olduğu yanıtların karşısında aynı satıra yazılmıştır.

Niteliksel araştırma desenine göre gerçekleştirilen olan bu araştırma, Kastamonu ilindeki hafif düzeyde zihinsel engelli bireylerin staj yaptıkları işyerlerinde işverenlerin bu bireyleri çalıştırmaya başlamadan önceki ve sonraki bakış açılarını belirlemeye yönelik betimsel bir çalışmadır. Nitel araştırmayı, insanların sırlarını çözmek ve bireysel çabalarıyla şekil verdiği toplumsal sistemlerin derinliklerini keşfetmek üzere geliştirmiş olduğu ürün olarak bilgiyi ortaya koyma yollarından birisi olarak tanımlamak mümkündür (Özdemir, 2011: 326). Nitel veri toplama türlerinden temel veri toplama yöntemi olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Katılımcının araştırma konusuyla ilgili olguları nasıl anlamlandırdığı ve nasıl değerler yüklediğini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır (Özdemir, 2011: 334). Bu analiz türünde araştırmacı gözlemediği söylemleri olduğu gibi yansıtabilmek için birinci ağızdan alıntılara çoğu zaman yer vermiştir ve ortaya çıkmış bulgular okuyucuya yorumlanmış ve sentezlenmiş bir şekilde sunulmuştur. Bu kapsamda, 11 işverene toplamda 12 açık uçlu sorudan oluşan tam yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır.

2.1. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma yalnızca Kastamonu ilinde bulunan İhsan Ozanoğlu Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi Okulu’ndaki sadece Turizm branşında (Konaklama ve Seyahat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek Hizmetleri alanları) eğitim gören stajyer öğrencilerin çalıştıkları kurumlardaki sektör temsilcilerini kapsamaktadır. Aynı okulda bir diğer farklı branş olan El Sanatları Teknolojisi alanında eğitim gören işveren temsilcilerinin görüşleri ele alınmadığından işveren görüş ve tutumları Kastamonu ili için genellemez durumdadır. Ayrıca Kastamonu ili Turizm branşındaki öğrencilerin işverenlerini kapsayan bu çalışma Türkiye’deki Turizm branşında staj uygulaması yapan işverenler için her ilde bulunan işverenlerle uygulanırsa bölüm bazında genellenebilir bir çalışma olacaktır. Bu çalışma yalnızca Kastamonu ili örneği olduğundan Türkiye çapında Turizm branşındaki engelli öğrenci staj uygulaması gerçekleştiren işveren görüşlerini kapsamayışı çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışmanın diğer illerde de yapılması ve sonrasında iller arasındaki bulguların karşılaştırılması hem bölgesel olarak genel bir yargı bütünlüğü sağlayacak hem de işverenlerin görüşlerini tespit



ederek engelli bireylerin istihdamlarının önündeki engelleri kaldırma konusunda ülkemiz için ışık tutacaktır.

2.2. Evren ve Örneklem

Kastamonu ilinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde hafif düzeyde zihin engelli öğrencilerin ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim aldığı İhsan Ozanoğlu Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu)'ndaki Konaklama ve Seyahat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek Hizmetleri dallarında eğitim gören ve stajyer olarak çeşitli işyerlerinde çalışan öğrencilerin kurumlarındaki 11 işveren oluşmaktadır. Bu işverenlerden ikisi kamu, dokuzu özel sektörde hizmet vermektedir. Evren ulaşılabilir büyüklükte olduğundan dolayı tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Örneklem evreni temsil etmektedir.

2.3. Veriler ve Verilerin Toplanması Süreci

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kapsamında işverenlerin işyerlerinde staj yapan hafif düzeyde zihin engelli bireylerin istihdam edilmelerine yönelik bakış açılarını belirleme amacıyla tam yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Baran & Cavkaytar (2007) tarafından geliştirilen ‘‘işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri’’ adlı araştırmasında geliştirmiş ölçekten yararlanılmış olup, gerekli eklemeler yapılarak uzman görüşlerine başvurulduktan sonra ölçeğe son şekli verilmiştir. Araştırma soruları 12 adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Görüşmeleri sağlamak adına okulda staja gönderilen öğrencilerin koordinatörlüklerini yapan öğretmenlerden işverenlerin telefonları alınıp araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Ses kayıt cihazı kullanılacağı önceden bildirilmiş ve kabul edip etmeyecekleri sorulmuştur. Kabul etmeyen iki kişi için not alma yöntemi ile görüşmenin gerçekleştirilebileceği konusunda uzlaşıp görüşme için randevu alınmıştır. Görüşmelere giderken ilgili kurumlarda koordinatörlük yapan meslek öğretmenleri de eşlik etmiştir. Görüşmeler yüz yüze gerçekleşmiştir ve katılımcıların her cümleleri not alınmıştır.

3.BULGULAR

Tablo 1: Hafif Düzeyde Zihin Engelli Öğrencilerin Staj Yaptıkları Kurumlara ve İşverenlere Ait Genel Bilgiler

Katılımcının cinsiyeti ve yaşı	Katılımcının eğitim durumu	İşletmenin hizmet alanı ve sektör durumu	İşverenin işletmedeki pozisyonu	Çalışan sayısı	Stajyer bireyin işletmede yaptığı iş
Kadın-34	Lisans	İnşaat& turizm şirketi özel sektör	İşletme sahibi	4	Kurum temizliği, içecek hazırlama ve servisi
Erkek-41	Ortaöğretim	Yiyecek İçecek Hizmetleri özel sektör	İşletmeci	15	Servis elemanlığı, mutfak personel yardımcılığı, temizlik, sipariş teslimi



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,
Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü
Calal-Abad – KIRGIZİSTAN
<http://www.akademikbakis.org>



Erkek-42	Yüksek lisans	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri kamu sektörü	Genel Müdür	21	İçecek hazırlama ve servisi, katların temizliği, evrak taşıma
Kadın-45	Lisans	Sağlık hizmetleri kamu sektörü	Genel müdür	180	Kurum temizliği, içecek servisi, hasta iletişim bilgilerini kayıt etme, telefonlara bakma
Kadın-32	Ortaöğretim	Konaklama Hizmetleri, Otel- özel sektör	Kat Hizmetleri Müdürü	30	Oda temizliği, çamaşırhane malzemeleri taşıma, bellboy yardımcılığı, genel alan temizliği
Erkek-46	Lisans	İlçe belediyesi-kamu sektörü	Yazı işleri müdürü	32	Kurum temizliği, içecek servisi
Erkek- 43	İlkokul	Yiyecek İçecek Hizmetleri, Pastane özel sektör	İşletme Sahibi	5	Kurum temizliği, Mutfak uygulamaları, içecek servisi
Erkek – 38	Ön lisans	Konaklama hizmetleri, otel – özel sektör	Genel Müdür	20	Restoran, servis elemanlığı,
Erkek – 24	Lisans	Seyahat hizmetleri-özel sektör	Genel sekreter	4	İçecek servisi, kurum temizliği, aperatif yiyecek hazırlama
Erkek-48	Ortaöğretim	Yiyecek Hizmetleri – özel sektör	İşletme sahibi	8	İmalathanede yardımcı (Pasta, börek, poğaç a imalatı)
Erkek-46	Lisans	Ulaştırma Hizmetleri – özel sektör	İşletme Sahibi	88	Kurum temizliği, çay-kahve servisi, Aperatif yiyecek hazırlama

Tablo 2: İşverenlerin zihinsel engelli öğrenci (stajyer) çalıştırmadan önceki bakış açıları

Soru 1: İşyerinizde zihinsel engelli öğrenci (stajyer) çalıştırmaya başlamadan önceki bakış açınız nasıldı?	Katılımcı sayısı	Katılımcı numarası
<i>Her bireyin yapabileceği bir iş mutlaka vardır. Böyle bir duruma vesile olacağım için mutluydum.</i>	3	1,6,8
<i>Kurumumuz da çalışma alanı olarak normal ve engelli öğrencilerimize hizmet veren bir kurum olduğu için engelli bireylerle her daim iletişimimiz mevcuttur.</i>	1	3
<i>Öncesinde işlerin üstesinden gelemeyeceklerine dair önyargı ve korkularım vardı. Sorunlar çıkabilir diye düşündük.</i>	6	2,4,5,9,10,11
<i>Ben de kısmi felçli biri olarak engelli bir bireyim. Engelli bireyleri en iyi ben</i>	1	7



anlar ben yetiştiririm.

Alınan cevaplara göre 6 işveren zihin engelli öğrenci staja kabul etmeden önce olumsuz tutum ve önyargılara sahiptir; 3 işveren öncesinde de olumlu tutum ve düşüncelere sahiptir; 1 işveren zaten kamuya ait bir rehberlik hizmeti olduğu için engelli bireylere karşı olumsuz bir tutumu bulunmamaktadır; 1 işveren ise empati yönüyle yaklaştığı için böyle bir staj sürecinde var olmaktan mutluluk duymakta olduğunu belirtmiştir. Hafif düzeyde bir zihin engelli bireyin akıllarında çizdiği profil, özel eğitime gereksinim duyan bireyler hakkındaki farkındalık algılarının zayıf olduğundan kaynaklanmaktadır. Ek olarak bu sorunun soruluş amacı, zihin engelli bireyle çalışmaya başlamadan önce ve çalıştırdıktan sonraki görüşlerini kıyaslama amacı taşımaktadır.

Tablo 3: İşyerlerinde staj yapan zihin engelli öğrencilere personellerin ve konukların bakış açısı

Soru 2: "Zihin engelli öğrencilere personellerinizin ve konuklarınızın genel olarak bakış açısı sizce nasıldır?"	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Numarası
<i>Personellerimizle aile gibi uyumlu bir şekilde çalışıyorlar sanki vazgeçilmez bir parçamız olmuş gibi. Konuklarımız ise dışarıdan bakıldığında fark etmiyorlar, zaten biz de uyarıyoruz da. İnsanlara hizmet vermeyi ve görevlerini tam anlamıyla yerine getirmeyi çok seviyorlar. Benim normal bir çalışanım artık.</i>	9	1,2,4,5,6,7,8,9,10
<i>Yıllardır zihinsel ve diğer engel grupları ile bir arada olmam neticesinde kaba ve yakışık almaz bir tanım ve benzetme olmakla birlikte rahatlıkla söyleyebilirim ki; zihinsel engelli bireyler halk arasında daha çok 'deli' olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım bilgisizlikten ve biraz da işin kolayına kaçmaktan kaynaklanmaktadır. İş yerimizdeki çalışanlarımız mesleğimiz icabı engelli bireylerle içli dışlı olduklarından zihinsel engelli bireylerimize yaklaşımları oldukça olumlu ve durumun farkında olduklarından onlara karşı anlayışlı bir tutum içerisindedir. Gelen misafirlerimizden olumlu ya da olumsuz herhangi bir dönüt almadık. Hatta biz belirtmediğimiz sürece bu bireylerimizin zihin engelli olduklarını fark ettiklerini düşünmüyorum.</i>	1	3
<i>Şunu da belirtmek isterim ki zihin engelli veya herhangi bir engel sınıfından bir birey çalıştırmayan bir işveren gerçek bir işveren olamamıştır. Çalışan personellerimin de akıllarında soru işaretleri ve genel kaygıları vardı başta. Hatta bu durumu kabullenemeyenler oldu. Onun yapacağı işi de üstlenmek isteyen ve işyerine gelmesini ısrarla istemeyen personellerim oldu açık yüreklilikle söylüyorum. Ama o kadar çok alıştılar ki, hatta o olmayınca özliyorlar. Bu kadar güzel bir ortam sağlayacağını açıkçası biz de beklemiyorduk.</i>	1	11

9 işveren konuklarının ve personellerinin bakış açılarının da çok olumlu olduğunu hatta birlikte çalışmaktan keyif aldıklarını belirtmişlerdir. 1 işveren ise insanların bilgisizliğinden ötürü bu bireyleri deli olarak adlandırdıklarını fakat işyerlerinde çalışan kişilerin yaklaşımlarının olumlu olduğunu ve anlayışlı olduklarını belirtmiş olup konuklarının da dışarıdan bakıldığında fark etmediklerini ifade etmiştir. 1 işverenimiz de staj süresine başlamadan önce personellerinin olumsuz tutumuyla karşılaştığını ve istemediklerini ifade etmiş fakat sonrasında alıştıklarını ve birlikte çalışmayı sevdiklerini ifade etmiştir. Her işverenin farklı öğrenci tiplerine staj deneyimi sağladığını göz önüne alırsak, ne kadar bireysel farklılıklar olursa olsun hafif düzeyde zihin engelli bireylerin normal bireylerden ayırt edilemediği görüşü ortak bir görüştür. Ereğli'de açılan Down Cafe uygulamasında Down Cafe



Uygulama Rehberi'ne göre: down sendromlu ve hafif düzeydeki zihin engelli bireyler çalışmaya başladıkları işletmelerde insanların tutumlarında olumlu bir şekilde etki bırakmışlardır ve bununla birlikte işletme profiline de katkı sağlamışlardır (<http://mebk12.meb.gov.tr>, 10.10.2017). Engelli bireylerin istihdam edilmeleri konusunda ise, turizmin sahip olduğu alt dalları dolayısıyla hemen hemen her kesime hitap edebilen bir istihdam kaynağı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Zihin engelli öğrencilerin yaptıkları işler ve normal bireylerin yaptığı işlerden farkı

<i>Soru 3: “İşyerinizde çalışan zihin engelli öğrencilere ne türde işler yaptırılmaktadır? Bu yaptırmış olduğunuz işlerle normal bir çalışanın yapmış olduğu işler arasında ne gibi bir farklılık vardır?”</i>	Katılımcı sayısı	Katılımcı numarası
<i>Kurum temizliği, yiyecek içecek servisi, aperiatif yiyecekler hazırlama, mutfak personellerine yardımcı olmak üzere bu tür işler yapmaktadırlar. Normal bir çalışanınla aynı işi yapmaktadır. Hatta bu bireyler işin hakkını daha çok vererek gerçekleştiriyorlar.</i>	9	1,2,5,6,7,8,9,10,11
<i>Çay ocağı, katların temizliği ve evrak taşıma işlerine bakmaktadırlar. Kurumumuzda kadrolu çalışmamız ile staja gelen öğrencilerimiz arasında engelli öğrencimizin fiziki durumunda herhangi bir sıkıntı yok ise yapılan işin içeriğinde bir fark bulunmamaktadır.</i>	1	3
<i>Fotokopi çekme, taburcu hastalarımızın listelerini gönderme gibi. Şu an kurumumuza gelen hastaların tedaviye geldiklerine dair kayıt işlemlerini yapıyor. Kağıt üzerinde o güne ait tarihi listeye işaretliyor. Hemşire arkadaşlara pens bağlama, çıkarma işlemlerini yapıyor. Öğrencimizin bir kolunu kısıtlı kullanabilme fiziki engeli var. Onun dışında normal sağlıklı insanlar gibi yardımcı olabiliyor.</i>	1	4

9 işveren ofis- kurum- ön büro temizliği, yiyecek içecek servisi ve basit aperiatif yiyecekler hazırlama, mutfak personellerine yardımcı ara eleman görevlerinde hizmet vermektedirler. Normal çalışanlarla aynı işi yapmaları 9 işveren tarafından gözlenmekte iken, engelli öğrenciler görevlerine daha sadık bir şekilde hakkını vererek yaptıkları belirtilmiştir.

1 işveren engelli öğrencilerin kurumlarında çay ocağında çay demleme, ortam temizliği, katların genel temizliği ve evrak taşıma gibi işlemlerde görev aldıklarını belirtirken fiziken herhangi bir engelinin olmadığı durumlarda yapılan iş durumunda normal bireylerle aynı işi yaptıklarını ifade etmiştir. Diğer bir işveren ise; kurumda fotokopi çekme, hastaların kayıt listelerini gönderme, kayıt işlemlerini alma, hemşirelere malzeme konusunda yardım etme gibi işlerde engelli öğrencinin görev aldığını belirtmiştir.

Tablo 5: İşverenlerin zihin engelli birey çalıştırmaya başladıktan sonraki görüş ve tutumları

<i>Soru 4: Zihin engelli birey çalıştırmaya başladıktan sonraki görüş ve tutumlarının nasıldır?</i>	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Numarası
<i>Doğru karar verdiğimi bir kez daha hissettim. Çalışma ortamımızın havası da olumlu yönde değişti. Görevlerini sahiplenerek yerine getirmeleri onları çok mutlu ediyor.</i>	3	1,6,8
<i>Daha önce de belirttiğim üzere kurumumuz engelli bireylerle sürekli iletişim ve etkileşim halinde olduklarından, bizler biliyoruz ki her bireyin kendi performansı, yetenek ve kapasitesi ölçüsünde yapabilecekleri iş veya işleri mutlaka vardır. Staj için gelen öğrencilerimiz yaptıkları başarılı çalışmalar ve kurumumuza verdikleri destek ile bizim bu görüşümüzü bir kez daha</i>	1	3



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,
Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü
Calal-Abad – KIRGIZİSTAN
<http://www.akademikbakis.org>



<i>doğrulmuş ve kanıtlamışlardır</i>		
<i>Birlikte çalışmadan önce kaygılarımız ve önyargılarımız vardı. Ama aynı ortamda çalışmaya başlayınca bilinçsizce davrandığımızı hissettik. Bu bireyler görevlerini normal bireylerden daha çok sahiplenerek yerine getiriyorlar.</i>	6	2,4,5,9,10,11
<i>Benim amacım baştan beri el uzatmak, kendim gibi gördüğüm bir bireye yardım etmektir. Umduğumdan daha iyi bir performansla karşılaştım.</i>	7	1

Görüldüğü gibi başta olumsuz önyargılara sahip olan işverenlerin, zihin engelli birey çalıştırmaya başladıktan sonra tutumlarının olumlu yönde değişime uğradığı gözlemlenmiştir. Ergün (2005) ise benzer bir bulguyla çoğu işverenin ilk zamanlarda, öğrenme güçlüğü olan bireylerle çalışmakla ilgili kaygılarının var olduğunu ama daha sonra iyi bir yönetim ile bu grup çalışanların diğer çalışanlarla aynı olduğunun farkına vardığını belirtmiştir (<http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=42>, 10.10.2016). Ayrıca çalışmanın bulgularına paralellik gösteren benzer bulguların da var olması oldukça sevindiricidir.

Down Cafe Uygulama Rehberinde eğitim ve uygulama süreçlerinden sağladıkları bulgularda ise öğrencilerin işletmede çalışmaya başladıktan sonraki süreçte mesleki olarak vasıflı hale gelebildiklerini, işletmelerde bağımsız olarak çalışabilen bireyler olduklarını ayrıca yalnızca mesleki anlamda değil, sosyal olarak da kendilerini gerçekleştirebildiklerini ve toplumla kaynaşma noktasına gelebildiklerini gözlemlenmiştir. Ayrıca engellilerin şu özelliklerine vurgu yapmışlardır: ‘düzenli ve titiz, neşeli ve sevimli, hayata bağlı ve sevecen, verilen işi bitene kadar bırakmaz, saatlere uyar, kavrama yetenekleri hızlı’ (<http://mebk12.meb.gov.tr>, 10.10.2016). Hafif veya orta düzeyde zihin engellilerin az beceri isteyen işleri çok iyi bir şekilde yapabildiklerini, sadece bu bireylere güvenmek gerektiğini, bazen de sıradan işleri engelsiz insanlardan çok daha iyi yapabildiklerini ifade etmiştir. Çünkü bu kişiler söylenen işi sorgulamadan yaptıkları için kendilerine işe adama gibi bir özellikleri var olduğu belirtilmiştir.

İşverenlere gerek engelli bireylerin mesleki eğitiminin sektöre yönelik olması için gerekse engelli bireylerin istihdam artışını sağlamak adına *mesleki eğitim veren öğretmenlere neler önerdikleri* sorusu yönlendirilmiştir. Sunulan öneriler şu şekildedir:

Tablo 6: İşverenlerin zihin engelli bireylere mesleki eğitim veren öğretmenlere sundukları öneriler

Soru 5	Bu bireylere mesleki eğitim veren öğretmenlere neler önerirsiniz?	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Numarası
	<i>Çabuk sıkılma eğilimleri gösterdikleri için dikkat toplama ve farklı öğretim yöntem tekniklerine yer vermelisiniz.</i>	2	1,7
	<i>Okula kayıt için gelen engelli bireylerin veli isteği ile kendi istedikleri bir meslek alanında eğitime alınmadan öğrencinin performansını ölçen bir test yada anket sonucunda ilgisi olduğu, yeteneği olduğu tespit edilen alana yerleştirilmesinin yapılarak o alanda eğitim verilmesinin yerinde olacağını kanaatindeyim.</i>	2	2,3
	<i>Kişiler arası iletişim çok önemli. Özellikle bu bireyler için. İnsanlarla nasıl iletişime geçeceklerini öğrenirlerse daha çok kendileri için faydalı olur. Bu bireylerle çalışacak olan veya halihazırda çalışan kurumlara da böyle bir eğitim verilmeli. Nasıl yaklaşılmalı? Bu bireylerin özellikleri neler?</i>	3	4,5,8



<i>Akademik ve mesleki becerilerden ziyade günlük hayatta yalnız kaldıklarında yapabilecekleri her şeyi öğretmeye çalışın. Aperatif yiyecekler hazırlama, temizlik, basit ev işleri. Hatta ikili diyaloglar, toplum içindeki kurallar, iletişim gibi hayata dair kazanımlar da edindirir.</i>	4	6,9,10,11
---	---	-----------

Bu önerilere ek olarak Baran (2007) ‘nin işverenlerine zihin engelli bireylerin bir işe başvurabilmesi ve o işte sürekliliğinin sağlanabilmesi için mesleki eğitim veren öğretmenlere yönelttiği sorularda aldığı öneriler şu şekildedir: *işe göre hazırlanmaları, okul tarafından bilgilendirme çalışmalarının yapılması, bazı konularda kişisel olarak yönlendirilmeleri, iş ve işyeri deneyimlerinin artırılması, hobiler kazanmaları, takım çalışmasına uyumlarının artırılması, işyeri takiplerinin yapılması* gerektiğine dair ifadeler gözlenmiştir (Baran ve diğerleri, 2007: 222).

Tablo 7: İşverenlerin Eğitilebilir Bireylere Ulaştıkları Kanallar

Katılımcı Sayısı	Ulaştıkları kanallar
6	Okul kurum temsilcileri teklifleri
1	Müsiad toplantısında bu konu ile ilgili bir toplantıda
1	Staj öğrencilerinin kendileri işletmeye yaptıkları teklif ile
3	İşletme ve aile arasındaki tanışıklık vesilesi ile

İşverenlerin Zihin Engelli Birey Çalıştırmadaki Amaçları

7 işveren ‘sosyal sorumluluk’; 2 işveren ‘empati’ ; 1 işveren öncesinde ‘resmi zorunluluk’ fakat sonrasında ılımlı bir hava kattığı için ‘sosyal sorumluluk’ olarak işyerlerinde zihin engelli bireylere staj imkanı sunarken 1 işveren ise zaten bu konuyla ilgili bir kamu kurumu olarak hizmet sundukları için öncelikli bir amaç olarak engelli birey çalıştırmaya devam etmektedirler.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma ortaöğretim düzeyinde turizm alanında mesleki eğitim alan tüm hafif düzeydeki zihin engelli bireylerin Kastamonu ilinde turizm sektöründe hizmet veren işletmelerde staj yapmalarına imkan sağlayan işverenleri kapsamaktadır. Çalışmaya dahil olan 11 işverenin her biri zihin engelli bireylerle çalışmaktan hoşnut olduğunu, bu bireylerin herhangi bir fiziki engeli olmadığı durumda normal bir çalışanla aynı işi yaptığını hatta işlerini diğer çalışanların sahiplendiğinden daha çok sahiplenerek yapmaya çalıştıklarına vurgu yapmışlardır. Ayrıca işverenlerin bu görüşleriyle bireylerin aldığı mesleki eğitimin ne derecede sektöre yönelik olduğunun tespit edilmesi de engelli bireylerin aldığı mesleki eğitimin önünde asıl engel olan önyargıları da kırmış olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Turizm eğitimi alan bu bireylerin turizm sektörü açısından değerlendirildiğinde bazı özellikleri avantaj sağlamaktadır. Daha sadık, daha güvenilir, işbirlikçi olmaya elverişli ve iş motivasyonlarının yüksek olması, işini sevmeleri ve hakkını vererek yapmaları iş hayatı için gerekli olan özellikler bu bireylerde bulunmaktadır. Bunun yanı sıra engellilerin işyerlerinde sağlıklı bireylerden daha iyi davranışlar sergilediğini, işlerine sadık olduklarından işi bırakma ihtimallerinin çok düşük olduğunu, daha iyi performans gösterdiklerini, iş kazalarına daha az



neden olduklarını, daha fazla mesleki bilgiye sahip olduklarından verilen işleri daha çabuk kavradıklarını, daha güvenilir ve insanlarla daha iyi iletişim kurduklarını göstermektedir.

Hafif düzeyde zihinsel engelli bireylerin mesleki eğitim becerilerine yönelik işverenlerin görüşleri göstermektedir ki; bireylerin temel eğitimden itibaren eğitim ortamlarının kalite standartlarının yükseltilmesi için gerek fiziki donanımların mesleki bölümlere uygun şekilde sağlanması gerek mesleki yönlendirmelerde bireylerin ilgi ve kapasitelerinin dikkate alınması gerektiği yönündedir. Engellilerin eğitim ihtiyaçlarının tespitinde, planlama ve uygulamada, öğretim yöntem ve tekniklerinin seçiminde her engelli bireyin özelliği dikkate alınmalıdır. İş uygulama ya da staj süreçlerine yönelik ise MEB ve diğer kurumlarla işbirliği içerisinde olarak bireylere kolay ulaşılabilecek düzenlemelerin yapılması gereklidir. Buna ek olarak engelli bireylerin işe uyum sağlama süreçlerinden önce staj döneminden geçmeleri gerektiğini, işyerlerinde verilen seminerlerin hem işverenler için hem de engelli bireyler için çok iyi olacağını belirtmişlerdir.

Özel eğitim ve hayat boyu öğrenme eğitim oranları ile ilgili güncel istatistiksel veriler göstermektedir ki; Avrupa Birliği ülkelerinde ilkokulu bitirdikten sonra engelli bireylerin okulu bırakma oranları %25'tir. İsveç için bu oran %11, Türkiye için ise %60'tır. AB ülkelerinde 25-64 yaş aralığında hayat boyu öğretim programlarına katılım oranı engelli olmayan bireyler için %9.8 iken bu oran engelli bireyler için %6.9'dur. Türkiye'de ise bu oranlar sırasıyla %4.1 ile %1.7'dir. 30-34 yaş aralığında engelli bireylerin yüksek öğrenimi tamamlama oranı AB'de %22.1 iken bu oran Türkiye'de %6.8 oranındadır. İstihdam ile ilgili istatistik verileri göstermektedir ki; 2000'li yılların sonuna doğru OECD ülkelerinde engelli nüfusun istihdam oranı %44, normal eğilim gösteren bireyler için %75'tir. Aynı yıllarda işsizlik oranları engelli bireyler için %14, engelsiz bireyler için %7'dir. AB'de 15-64 yaş aralığında engelli olmayan bireylerin istihdam oranı %66.9, engelli bireyler için %47.3'tür. Bu oranlar Türkiye için sırasıyla %51 ve %41.1'dir. Engelliler için AB'de en yüksek istihdam %66.2 oranı ile İsveç, en düşük istihdam oranı ise %23.7 oranıyla Macaristan olmuştur. Türkiye'de ise istihdam edilen 90.131 engelli bireyin 12.223'ü kamu, 77.908'i ise özel sektörde istihdam edilmektedir (<http://www.sivilsayfalar.org/rakamlarla-dunyada-engellilik-en-buyuk-azinlik-engelliler/>, 21.05.2017)

Engelliler Federasyonu Genel Başkanı Sayın İçli, özel sektörün her yıl 15-20 bin engelli işçiyi istihdam ettiğini ve toplamda 105 bin engelli çalışanın var olduğunu ifade etmiştir. Türkiye'de çalışma gücüne sahip ve aktif çalışabilecek 2 milyon engelli bulunmaktadır. Bu 2 milyon engellinin 145 bini çalışmakta olduğuna göre çalışma gücüne sahip ve çalışma yaşında olan engellilerin ortalama %7.5'i istihdam edilmekte, diğer bir deyişle çalışma gücüne sahip engellilerin %92.5'i işsiz durumundadır. Türkiye'de işsizlik oranının önemli bir kısmını engelli işsizler oluşturmaktadır. Bu bireylerin üretim sürecinden dışlanması, ekonomik süreçlere dahil edilememesi büyük bir yük oluşturmaktadır. Bu yükü ise devlet halktan aldığı vergilerle karşılamak zorunda kalmakta ve bu yükün aslında halkın kendi yükü konumunda olduğunu vurgulamıştır (<https://www.aydinlik.com.tr/emek/2017-mayis/engelli-bireylerin-yuzde-92-5-i-issiz>, 21.05.2017). Engellilerin istihdam edilmesiyle birlikte hem bireysel hem de toplumsal refah artışı gerçekleşecektir. Çünkü bir bireyin istihdamı, ülke açısından



verimlilik, vergi ve SGK prim gelirler artışıyla beraber sosyal yardım kalemlerinin da azalması demektir.

Kastamonu Üniversitesi (KÜ) ile Atatürk Üniversitesi'nin ortaklaşa hazırladığı "Engelleri Aşalım Projesi" ile 10 bin engelli bireye istihdam için eğitim verileceği adlı haberde, Avrupa Birliği ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen "Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Hibe Programı" kapsamında hazırlanan projenin açılışı yapılmış bulunmaktadır. KÜ Rektörü Prof. Dr. Seyit Aydın projenin 1 yıl süreceğini belirtmiş olup proje sonunda 10 bin kişiye istihdam olanağı sağlayacak eğitimin verilmesini amaçladıklarını ifade etmiştir. Kastamonu Üniversitesi Engelsiz Üniversite Koordinatörlüğü Koordinatör Yardımcısı Üneş, engelli bireylere yönelik KOSGEB girişimcilik projeleri geliştirilmesi için eğitimlerin verileceğini belirtmiştir. Proje sonunda ise engelli bireyler ile işverenleri bir araya getirip istihdam fırsatı yaratacaklarını ifadelerine eklemiştir (<http://www.milliyet.com.tr/engelleri-asalim-projesi-ile-10-bin-kastamonu-yerelhaber-2026565/>, 21.05.2017). İstihdam fırsatı için 'özel eğitim' ve 'iş-mesleki eğitim' elzem unsurlar konumundadır. Sonrasında ise eğitimcilerin de özel eğitimle ilgili bilgi sahibi olmaları, engel durumlarına göre bireye uygun eğitim verebilmeleri çok önemlidir. İşverenlerin de birebir engelli bireylerle aynı ortamda bulunmaları, diyaloglar gerçekleştirmeleri var olan önyargıları bir nebze de olsa kırmaya fırsat sağlayacaktır. Bu proje içerisinde çalıştaylar, paneller, seminerler ve şenliklerin var olması, projenin elektronik çıktılarını tüm Türkiye ile paylaşımına açılması, modülleri de Milli Eğitim Bakanlığı'na bir eğitim çıktısı olarak sunulması planlanmaktadır (<http://www.dogruseozgazetesi.com/h,hedef-10-bin-engelli-istihdam,8538,2.htm>, 21.05.2017).

5.ÖNERİLER

Mesleki eğitim veren meslek öğretmenlerine öneri niteliğinde alınan yanıtlara göre işverenlerin tavsiyeleri aşağıdaki gibidir:

- Dikkat süreleri normal eğilim gösteren bireylere oranla daha kısa süreli olduğu için ders süresince farklı öğrenme ortamları ve bireye özgü farklı materyal tasarımları kalıcı davranış değişikliği için elzemdir.
- Öğrencilerin bölümlere yönlendirilmesi aşamasında velilerin yönlendirici davranışlarından önce bireysel performans testi ve ya anket sonucunda ilgisi olduğu ve yeteneğine yönelik alana yönlendirmesi yapılmasının daha sağlıklı olacağı yönündedir.
- Staj yerlerine yerleştirilen öğrencilerin çalışmaya başlayacakları kurumlarda bu bireyin özellikleri, engel durumu ve çalışanlar ile engelli stajyer öğrenci arasındaki iletişim becerileri ile ilgili bir uyum semineri verilmesi gerektiği bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Akademik ve mesleki becerilerin yanında sosyal hayat becerilerine de ağırlık verilmesi öğrencilerin ileride günlük hayatlarında karşılaşacakları zorluklara en aza indirmek adına oldukça önemlidir.



İşverenlerin bu önerilerine ek olarak aşağıdaki önerilerin de hayata geçirilmesi hayati önem taşımaktadır:

- ✚ Zihinsel engelli bireylerin işe geçiş aşamasında bireysel bir plan hazırlanmadığı ve iş analizleri sağlıklı bir şekilde yapılmadan eğitim bölümleri açıldığı için iş bulmakta zorluklar çekilebilmektedir. İş analizleri istihdam edilmeye yönelik yapılmalıdır. Seçilecek mesleki eğitim belirlenirken buldukları il için iş analizi yapılmalı ve gerçekten işgücüne ihtiyaç duyulan iş alanları tespit edildikten sonra bu alanlara yönelik eğitim bölümleri açılmalıdır.
- ✚ Öğrencilerin bulunduğu yerlerdeki organize sanayi bölgelerindeki işletmelerle işbirliği sağlanmalıdır. Eğitim uygulamaları öncelikle emek-yoğun sektörler dikkate alınarak planlama yapılmalı ve var olan işletmelerde ihtiyaç görülen işgücünde engelli bireylerin yeteneklerine uygun işler belirlenmeli, bu işler için eğitilmelidir.
- ✚ Özel eğitime gereksinim duyan bireylerin mesleki yönlendirilmesi aşamasında bireye özel performans testleri, ilgi ve yetenek analizleri yapılmalı ve bireyin kapasitesine, ilgi ve yeteneğine uygun bölümlere yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Bu aşamada veliler, çocuklarının uygun olduğu alanın değerlendirilmesini bu analiz sonuçları sayesinde gerçekleştirmeli ve bu yönde sağlıklı kararlar alıp yönlendirmelerine destek olmalıdır.
- ✚ Bireylerin aldıkları mesleki eğitim işyerlerinde uygulanmasına imkân yaratılması için işyeri stajlarıyla pratiklik kazandırılmalıdır. İşe veya staja başlayacak öğrencinin ailesi de işveren ve öğretmenlerle birlikte bilgilendirme toplantısına katılımlarının sağlanması aileden kaynaklı problemlerin önüne geçilmesi sağlanacaktır.
- ✚ Sayısı 50'nin altında olan küçük çaplı işletmeler de engelli bireyleri çalıştırma konusunda cesaretlendirilmeli, teşvik ve destek sağlanmalıdır. Böyle bir destek düzenleme ile çalışan sayısı 49 ve altında olan işletmeler de engelli istihdam zorunluluğundan kaçınmak için kaçak işçi çalıştırma veya yeni bir çalışan istihdam etme yoluna gitmeyecektir. Hatta yasal zorunluluğu olduğu halde cezasını ödemeyi tercih eden işletmelerden kesilen ücretler bu amaçla kullanılabilir.
- ✚ Yasal zorunluluk kota uygulamasıyla birlikte engelli istihdamının çözüm süreçlerinde özel istihdam hizmetlerine de yetki sağlanmaması işgücü piyasasını güçlendirilmesi yaklaşımına ters düşmektedir (Kuzgun, 2009: 2463). İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilmeli, uzmanlar yetiştirilmeli ki engelli bireylerin eğitim aldığı uygun işlerde istihdam fırsatlarını sunulmasında katkı sağlayacaktır. Uzmanların olmadığı yerlerde bu hizmetleri oluşturacak bir kurul oluşturulmalıdır. Kurulda; *mesleki öğretmeni, rehber öğretmen, özel eğitim öğretmeni, sosyal hizmet uzmanı ve sağlık personeli* görev almalıdır (EDUSER 2013: 119).
- ✚ Kaynaştırma eğitimi ile normal bireyler engelli bireyi kabul etme, paylaşma, hoşgörü gibi anlayışları gelişmekle birlikte bireysel farklılıkları görebilme, kendisinde var



olmayan yetenekleri fark edebilme ve bunları kabul edip geliştirmeye yönelik çalışmalar yapabileceği gibi davranışlara katkı sağlamaktadır. Kaynaştırma eğitiminin çalışma hayatında faydasını görebilmek için öncelikle ilköğretimden itibaren üniversite son sınıfa kadar özel eğitim ile ilgili zorunlu seçmeli dersler konulup özel eğitim okulları ziyaret edilebilir, etkinlik saatlerinde ortak paylaşımlara yer verilebilir.

- ✚ Otel işletmeleri açısından da bakıldığında, özellikle insan kaynakları müdürlerinin engelli bireylerin istihdam edilmesinde daha etkili uygulamalar sunmaları, pozitif ayrımcılık bağlamında bu bireylerin dezavantajlarını avantaja dönüştürebilmek, toplumdaki dışlanmamaları için fırsat yaratmak oldukça hayati bir önem arz etmektedir. Turizm sektörü engelli bireylerin toplumla kaynaşmaları için ideal yapıdadır. Basit işler için çok fazla işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu alanda engelli bireylerin işgücü değerlendirilebilir.
- ✚ Milli Eğitim Bakanlığı'nın 29.9.2016 tarihinde öğretmenlere gönderdiği "Öğrencilerin Staj Sorunları İle İlgili Sorun ve Çözüm Talebi" adlı ankette çalışmanın yapılmış olduğu okulun öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun mesleki beceriye sahip olmasına rağmen Kastamonu ilindeki işverenlerin önyargılarından dolayı staj deneyimlerini gerçekleştiremediği belirtilmiştir. Bununla ilgili olarak işverenlerle ilgili bilgilendirme toplantısı yapılması ile ilgili çözüm talebi iletilmiştir. 10.10.2016 tarihinde Kastamonu ilinde mesleki eğitim gören hafif düzeyde zihin engelli bireyler ve bu bireylerin sahip olduğu mesleki becerileri ilde yaşayan işverenlere tanıtım ve bilinçlendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir. Özel eğitime gereksinim duyan ve mesleki eğitim okullarında eğitim alan bireylerin yaşadığı farklı il ve ilçelerde de işverenlerle bilinçlendirme toplantıları yapılması toplum olarak bir adım öne daha çıkılmasına olanak sağlayacaktır.
- ✚ Engelli bireylerin istihdamı konusundaki önyargıları ortadan kaldırmaya yönelik radyo, televizyon, basılı yayın gibi araçlardan yararlanılmalı ve toplumun her ferdinin bu konuda bilgilendirilmesinin sağlayacağı çalışmalar yapılmalıdır. Engelli bireylerden bu konuda başarılı olanlar örnek olarak sunulmalıdır. Engelli bireylerin mesleki eğitimi ve hayat boyu öğrenme hizmetleri ile ilgili MEB, İŞKUR ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile işbirliği sağlanmalıdır (Şahsuvaroğlu ve diğerleri, 2013: 253).
- ✚ Engelli bireyler kendi istekleri olduğu takdirde yarı zamanlı, esnek veya evde çalışabilecek pozisyonlar sağlanmalıdır. Fakat bu şekilde çalışmalarını durumunda, sosyal güvencelerinin tam zamanlı işçi şeklinde sağlanması devlet tarafından garantilenmelidir. Bu önerinin uygulamaya geçirilmesinde, tam zamanlı ve işyerine giderek çalışmak isteyen hiçbir engellinin kendi isteği dışında yarı zamanlı, esnek zamanlı ya da evden çalışılan iş pozisyonlarında çalışmaya zorlanmaması prensibi temel alınmalıdır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre: Ulusal Özürlüler Veri Tabanına kayıtlı engelli bireylerin % 33,3'ü çalıştıkları bir işte sağlık problemleri sebebiyle daha çok sayıda kısa molalar kullanmak istedikleri görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan engellilerin %



27,6'sının ise yarı zamanlı çalışmak istediği % 13,5'inin ise evden çalışmak istediği ortaya çıkmıştır (TÜİK, 2011: 52).

- ✚ İsveç'te hayata geçirilen 'Sam Hall' projesi istihdam konusunda 37 yıldır uygulamada olan 'dünyada tek' olma sıfatını kazanmış bir uygulamadır. Devletin kurmuş olduğu Sam Hall şirketi, ilk olarak özellikle erkek engelli bireyleri istihdam eden bir şirketken politikasını değiştirerek engellileri bir şirket içerisinde görünmez halde değil de birebir insanlarla iç içe iletişim kurabilecekleri yerlerde istihdam etmeye başlamıştır. Devlete başvuran bir engelli birey Sam Hall'e yönlendirilmekte, öncelikle yetenek ve ilgi testlerine tabii tutularak nasıl bir işte istihdam edilebileceği belirlenmektedir. Sonrasında iş ile ilgili bir mesleki eğitim sürecine alınmaktadır. Çalışma saatleri engel durumuna göre belirlenmektedir. Giderlerin yarısını devlet ödemektedir. Bu projenin en büyük amacı her yıl en az 1000 kişiyi Sam Hall dışında normal işyerlerinde çalıştırabilmektir. En büyük engelleri ise 'engelli çalıştırmak konusunda önyargıları olan şirketler' olduğu ifadeleri yer almaktadır (<https://bianet.org/bianet/toplum/164428-engelsiz-isvec-ten-ne-ogrenebiliriz>, 21.05.2017). Türkiye'de bu uygulamaya benzer bir öneri sunmak adına, özel eğitim iş okullarının hem mesleki eğitim okulu hem de öğrenilen mesleki becerileri uygulamaya dönüştüren hizmet sunan kurumlar ile kompleks bir sistem şeklinde düzenlemeler yapılabilir.
- ✚ Engelli bireylerin akademik ve mesleki becerilerine ek olarak iş başvurusu öncesinde, esnasında ve sonrasında yapılması gerekenler, işe yerleştiren kurumlar ve bu kurumlara erişim sağlama, işyeri kuralları, iş yaşamında sahip oldukları haklar, görev ve sorumluluklar, iş güvenliği ile ilgili hususlar ve iletişim becerileri konularına yönelik bilgiler de verilmelidir. Bu bilgiler yaparak ve yaşayarak öğrenme ortamında gerçeğe en yakın şekilde meslek öğretmenleri tarafından işlenmelidir. İş başvuru formları büyük puntolu ve kendini tanıtmaya becerisinin basit düzeyde yer alacağı yönergelerle hazırlanmalı, öğrencinin doldurması sağlanmalıdır. Drama yönteminden yararlanılarak gerçeğe yakın bir ortamda öğrenci hem kendini ifade edebilmeli hem de bu etkinliği iş öncesi hazırlığı olarak değerlendirebilmelidir.
- ✚ Turizm alanında mesleki eğitim gören engelli öğrenciler kamuya ait işletmelerde turizmin emek yoğun yapısı sayesinde üst düzey beceri gerektirmeyen fakat normal çalışanların sıkılabileceği rutin ve sıradan ara görevlerde değerlendirilebilir. Bunun için kamu misafirhanelerinin ilgili yöneticileri ile ayrı bir bilinçlendirme toplantısı yapılması uygun olabilir. Hafif düzeyde engelli bireyler dışarıdan bakıldığında fark edilmeyen ve normal çalışanların yapabildiği işleri rahatlıkla yapabilecek bireylerdir. İnsanların algılarında var olan 'vasıfsız işgücü' ve benzeri şeklindeki yargıları temizlemek adına bu bireylerin özellikleri, engel durumlarının neler olduğuna dair tıpkı işveren toplantıları gibi bir toplantı yapılabilir.
- ✚ Tüm gün okulda mesleki çalışmalarına devam eden staj yapma imkanı bulamayan öğrenciler için okulda var olan basit ve rutin işlerde her öğrencinin kapasitesine uygun ve periyodik olarak görevlendirme yapılabilir. Bu durum her ne kadar iş hayatı gibi



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



çalışma ve ardından emeğinin karşılığını alma hazzını sunmasa da görev ve sorumluluk, üretken olma, faydalı bir şeyler yapma hissiyatını bireylere aşılacaktır. Okul ortamı da onlar için kısa süreli bir işyerine dönüşecektir. Örnek olarak sunmak gerekirse; okulumuz İhsan Ozanoğlu Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi Okulu'nda tarafından uygulaması başlanan basit bir sistemde Kat Hizmetleri öğrencileri okulda günlük yapılması gereken oldukça küçük bir alanda birkaç akranı ile birlikte paspas görevlerinde; Yiyecek İçecek Hizmetleri öğrencileri yemekhanede yemek dağıtım kısmında sadece metal takım koyma işleminde, yemek bittikten sonra ise masa silme ve yıkanacak bulaşıkları ayırma kısmında çalışanlara yardım etmektedirler. Bu süreçte de kendilerini oldukça mutlu hissetmektedirler. Her öğrencinin yapabileceği iş ve beceri birbirinden farklıdır. Başarısızlıktan ziyade başarı duygusunu tatmalarının esas olduğu özel eğitimde yormayan ve oldukça basit düzeyde her öğrenci için öğrenciye özel bir görev düşünülüp aylık bir liste yapılabilir. Verilen görevlerin birbiri arasındaki zorluk derecesi ile ilgili öğrencinin arkadaşları arasında 'her bireyin farklı özellikte olduğu' ile ilgili hassasiyet konusu öğretmenler tarafından aşılırsa basit görevler alan öğrenci, zor görevler alan arkadaşlarının karşısında başarısızlığa veya yetersizliğe yönelik duygulara kapılmamış olacaktır. İstihdam mümkün değilse okul ortamında bu şekilde basit sistemler geliştirilerek öğrencilerin mesleki eğitimleri uygulamaya dönüşmüş olacak ve kurumda çalışan personellerle aynı ortamda çalışacaklarından dolayı çalışma ortamı havasını bir nebze de olsa yakalamış olacaklardır.

KAYNAKÇA

AAIDD/American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Definition of Intellectual Disability, Erişim: 09.04.2017, <http://aaid.org/intellectual-disability/definition#.W0o9CYjyIU>

Aracı, Ü. E., & Koçak, N. (2014). Dezavantajlı Bireylerin Turizmde İstihdamı: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Algı, Görüş Ve Deneyimlerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(2), 191-205.

Arslan, H., & Altıntaş, G. (2014). Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (SBED)*, 5(2), 165-186.

Aydınlat, N. E. (2012). Engelli İstihdamını Artırmanın Yolları. *Türkiye Ekonomi Politikalarını Araştırma Vakfı Değerlendirme Notu*. Haziran: 1 – 13.

Baran, N., & Cavkaytar, A. (2007). Opinions and suggestions of employers on employment of individuals with mental retardation. *Elementary Education Online*, 6(2), 213-225.

Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürülere karşı ayrımcılık. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (51).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Brolin, D. E. (1989). Life centered career education: a competency based approach (3rd ed.). Reston, VA: The Council for Exceptional Children.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. (2008), Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Yayınevi.

Çizel R., "Engellilerin Çalışma Yaşamı", *Engelsiz Turizm Sempozyumu*, Antalya, Türkiye, 27-27 Temmuz 2012, ss.19-31.

COŞKUN, R., vd. (2009) “Engeliler ve İstihdam”, *Uzaktan Eğitim Ders Notları*, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.

http://www.inemdip.sakarya.edu.tr/tr/docs/uzaktan_egitim/Engelliler%20ve%20Ddstihdam.pdf

EDUSER (2013). Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi (MESGEP). Dezavantajlı Bireylerin İhtiyaçları Analizi Araştırma Raporu.

http://mesgep.meb.gov.tr/dokumanlar/26051227_dezavantajlibireylerinegitimihtiyaclari.pdf

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). *İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

Enstitüsü, D. İ., & Başkanlığı, Ö. İ. (2004). Türkiye Özürlüler Araştırması 2002. *Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara*.

Ergün M. (2005). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve İşverenler. İşverenler İçin Rehber, Ankara. <http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=42>

Kocaalan, M. L., & Yürekli, E. (2013). Down Sendromlu Bireylerin Girişimcilik Vaka Çalışması–Gülen Yüzler. In *жинагы= Procedia V International Congress on Entrepreneurship.–Алматы, 2013.-324 б.* (p. 56).

Kuzgun, İ. (2009). Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2451-2468.

Mamatoğlu, N. (2016). İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 32(2).

Öz, C. S., & Orhan, S. (2010). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.

Özbey, F., & Diken, İ. H. (2010). Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin İş-Meslek Eğitimi ve İstihdamlarına Yönelik Türkiye’de Yapılan Araştırmaların Gözden



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Geçirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*,11(02), 019-042

Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,11(1).

Özdemir, S. (2008). *Türkiye’de hafif düzeyde zihin engelli bireylere meslek edindirme ve istihdamlarına ilişkin politikaların değerlendirilmesine yönelik yönetici, işveren ve veli görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Öztürk, M. (2011). Türkiye’de Engelli Gerçeği. *Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği Cep Kitapları*, 30,105.

Şahsuvaroğlu, N. T., & Güneş, H. & Aktaş, İ. & Konuk, Ö. (2013) *Engelsiz Türkiye İçin: Yolun Neresindeyiz? Mevcut Durum ve Öneriler*, Sabancı Üniversitesi Yayınları, ISBN: 978-605-4348-46-6, İstanbul, Mart 2013

Saraç, H. (2014). Engellilerin İstihdamda Yaşadığı Zorluklar ve Sivas İlinde Engellilerin Engel Durumuna Göre İşe Yerleşme Oranı. *II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*. 214-217. Antalya, Türkiye, 26-27 Kasım

Resmi Gazete. (26/5/2008) Sayı: 26887. Kanun numarası: 5763. Madde 2. İş Kanunu ve Bazı Kanunlar Hakkında Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

Resmi Gazete. (6/6/1997) Sayı: 573. MEB Özel Eğitim Hizmetleri Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

Resmi Gazete. (10/6/2003) Sayı: 25134. Kanun numarası: 4857 Tertip:5 Cilt: 42 İş Kanunu

T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2004). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*. Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2011) *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010*.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı. (02/12/2016). Kanun numarası: 6764. Milli Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapmasına Dair Kanun.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (07/11/1982) . Kanun Numarası : 2709. Madde: 61 X. Sosyal Güvenlik Hakları, B. Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Türkiye Cumhuriyeti Strateji Geliştirme Başkanlığı. *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2016/17*. 08.09.2017, ISBN 978 - 975 - 11 - 4422 – 5.

http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_organ_egitim_2016_2017.pdf

İnternet Kaynakları

<https://www.aydinlik.com.tr/emek/2017-mayis/engelli-bireylerin-yuzde-92-5-i-issiz> (Erişim Tarihi: 21/05/2017).

<http://www.sivilsayfalar.org/rakamlarla-dunyada-engellilik-en-buyuk-azinlik-engelliler/> (Erişim Tarihi: 21/05/2017)

<http://www.milliyet.com.tr/engelleri-asalim-projesi-ile-10-bin-kastamonu-yerelhaber-2026565/> (Erişim Tarihi: 21/05/2017).

<http://www.dogrusozgazetesi.com/h,hedef-10-bin-engelli-istihdam,8538,2.htm> (Erişim Tarihi: 21/05/2017).

<http://www.tepav.org.tr/tr/kose-yazisi/s/3258> (Erişim Tarihi: 21/05/2017)

http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/42/12/747136/dosyalar/2015_02/24110926_downloaduuygulamarehberi.2015.pdf (Erişim Tarihi: 10/10/2016)

<http://orgm.meb.gov.tr/www/is-egitimi-ve-meslek-ahlaki-dersi-meslek-alanlari-modulleri/icerik/577>

https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111226_ozel_egitim_hizmetleri_yonet_meligi_son.pdf (Erişim Tarihi: 09/12/2016)

<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/66.html> (Erişim Tarihi: 09/12/2016)

http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/01031519_konaklamaveseyahathizmetleri.pdf (Erişim Tarihi: 09/12/2016)

http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/01031519_yiyecekecekhizmetleri.pdf (Erişim Tarihi: 09/12/2016)

<https://www.csgb.gov.tr/media/2582/4857.pdf> (Erişim Tarihi: 05/01/2017)

<http://abprojemiz.weebly.com/> (Erişim Tarihi: 09/12/2016).



EK-1 GÖRÜŞME FORMU

1. Bize işyerinizden bahseder misiniz?
2. İşyerinizde zihin engelli birey çalıştırmaya başlamadan önceki bakış açınız nasıldı?
3. Daha önce zihin engelli birey çalıştırdınız mı? Çalıştırdıysanız zihin engelli bireyler arasında nasıl bir kıyaslama yaparsınız?
4. Zihin engelli bireylere insanların genel olarak bakış açısı sizce nasıldır?
** İşyerinizde çalışan kişilerin bu bireylere bakış açısı
** İşyerinize gelen konuklarınızın bu bireylere bakış açısı
5. İşyerinizde çalışan zihin engelli bireylere ne tür işler yaptırılmaktadır?
** Bu yaptırmış olduğunuz işlerle normal bir çalışanın yaptığı işlerde ne gibi bir farklılık vardır?
6. İşyerinizde çalışan zihin engelli birey çalıştırmaya başladıktan sonraki görüş ve tutumlarınız nasıldır?
7. Bir işveren olarak zihin engelli bireylerin istihdam edilebilmesi için bu bireylere mesleki eğitim veren eğitimciler neler önerirsiniz?
8. İşyerinizde çalışmaya başlayan zihin engelli bireylere hangi kanallardan ulaştınız?
** İşyerinizde çalışan bu bireylerin herhangi bir eğitim almış olmaları gerekiyor mu?
9. İşyerinizde çalışanlardan ne türde beklentileriniz mevcuttur?
10. Zihin engelli bireylerle normal çalışanları maaş bakımından kıyasladığımızda ne gibi bir farklılık vardır?
11. Zihin engelli birey çalıştırmayı düşünmekteki ilk amacınız neydi?
12. Zihin engelli birey çalıştırdıktan sonraki amacınız ilk amacınızla aynı mı yoksa bir farklılık oluştu mu?

EK-2 TABLOLAR

- Tablo 1: Hafif Düzeyde Zihin Engelli Öğrencilerin Staj Yaptıkları Kurumlara ve İşverenlere Ait Genel Bilgiler
Tablo 2: İşverenlerin zihinsel engelli öğrenci (stajyer) çalıştırmadan önceki bakış açıları
Tablo 3: İşyerlerinde staj yapan zihin engelli öğrencilere personellerin ve konukların bakış açısı
Tablo 4: Zihin engelli öğrencilerin yaptıkları işler ve normal bireylerin yaptığı işlerden farkı
Tablo 5: İşverenlerin zihin engelli birey çalıştırmaya başladıktan sonraki görüş ve tutumları
Tablo 6: İşverenlerin zihin engelli bireylere mesleki eğitim veren öğretmenlere sundukları öneriler
Tablo 7: İşverenlerin Eğitilebilir Bireylere Ulaştıkları Kanallar